



Henkilöstökertomus 2010

Henkilöstöosasto

Henkilöstökertomus 2010

Liikennevirasto

Helsinki 2011

Kannen kuvat: Liikenneviraston kuva-arkisto

ISBN 978-952-255-654-7

Liikennevirasto
PL 33
00521 HELSINKI
Puhelin 020 637 373

Henkilöstökertomus 2010. Liikennevirasto, henkilöstöosasto. Helsinki 2011. 18 sivua ja 1 liite. ISBN 978-952-255-654-7.

Avainsanat: henkilöstökertomus, henkilöstötilasto, henkilöstö, henkilöstöraportointi, henkilöstö rakenne, henkilöstön tila

Tiivistelmä

Liikenneviraston vuoden 2010 henkilötyöpanos oli 687 henkilötyövuotta. Liikennevirasto saavutti siten Liikenne- ja viestintäministeriön asettaman tuottavuuskehyksen 689 henkilötyövuotta.

Liikenneviraston palveluksessa oli vuoden lopussa 661 vakinaista ja 41 määräaikaista työntekijää. Vuoden aikana rekrytoitiin 16 vakinaista henkilöä. Vakinaisen henkilöstön määrä vähentyi vuoden 2010 aikana 34 henkilöllä. Palveluksesta poistui 50 henkilöä, joista 32 eläkkeelle. 18 siirtyi muun työnantajan palvelukseen tai lähti muusta syystä. Lähtövaihtuvuus oli 2,6 %. Yleisesti 2 % -5 % lähtövaihtuvuutta pidetään terveen organisaation tunnuspiirteenä.

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2010 lopulla 49,5 vuotta. Suurin ikäryhmä oli yli 60-vuotiaat (21 %). Naisten osuus henkilöstöstä on 41 %, miesten osuus 59 %.

Työtyytyväisyystutkimuksen vastausten keskiarvo oli 3,2. Sairauspoissaoloja oli keskimäärin 8,1 päivää / htv, joka on alle valtionhallinnon keskiarvon.

Liikenneviraston henkilöstön koulutusindeksi oli 5,3, joka on yli valtionhallinnon keskiarvon 5,1. Suurin tutkintoryhmä virastossa oli ylemmän korkeakoulun suorittaneet (34 %). Tutkijakoulutuksen saaneita oli 10 henkilöä (2 %) henkilöstöstä.

Esipuhe

Sarjassaan ensimmäinen Liikenneviraston henkilöstökertomus 2010 on valmis. Henkilöstökertomus kuvaa, millainen Liikenneviraston henkilöstö on koostumukseltaan, kustannuksiltaan ja työhyvinvoinniltaan. Viraston omia tunnuslukuja on vertailtu valtionhallinnon keskimääräiseen tasoon. Luvut perustuvat viraston oman kirjanpito- ja henkilöstöjärjestelmien sekä valtionhallinnon TAHTI-henkilöstötietojärjestelmän tuottamiin tietoihin.

Vuosi 2010 oli Liikenneviraston ensimmäinen ja siksi kertomuksessa ei vielä ole voitu esittää viraston omaa trendiseurantaan edellisiin vuosiin. Julkaisu tullaan tekemään vuosittain.

Helsingissä huhtikuussa 2011

Liikennevirasto

Kalevi Mäkelä
Henkilöstöjohtaja

Sisällysluettelo

1	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE.....	6
1.1	Määrät ja Htv	6
1.2	Sukupuoli ja ikärakenne	7
1.3	Vaihtuvuus.....	8
1.4	Koulutusrakenne.....	9
1.5	Alueellistaminen.....	10
2	OSAAMINEN.....	12
2.1	Investoinnit osaamiseen	12
3	HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI	13
3.1	Työtyytyväisyys	13
3.2	Työterveyshuolto ja sairauspoissaolot.....	13
3.2.1	Kuntoremontit.....	14
3.3	Virkistystoiminta	14
3.4	Yhteistoiminta ja työsuojelu	15
3.5	Muita henkilöstöinvestointeja.....	15
3.5.1	Työmatkasetelit.....	15
4	PALKKAUS JA PALKITSEMINEN	16
4.1	Palkkausmenot.....	16
4.2	Tulospalkkiot.....	17
4.3	Matkustus.....	18

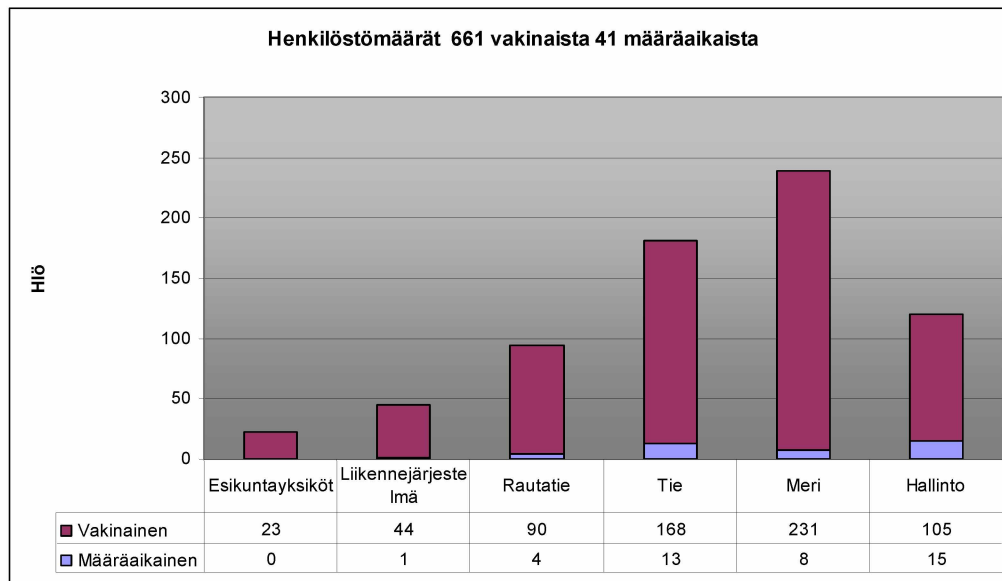
LIITTEET

Liite 1	Henkilöstötunnusluvut yhteenveto
---------	----------------------------------

1 Henkilöstön määrä ja rakenne

1.1 Määrät ja Htv

Liikennevirastossa oli henkilöstöä 31.12.2010 661 vakinaista ja 41 määräaikaista. Prosentuaalisesti suhde oli 94 % / 6 %. Valtionhallinnossa sama suhde oli 86 % / 14 %. Virkasuhteisia virastossa oli 498 ja työsuhteisia 204.



Kuva 1. Henkilömäärät 31.12.2010 osastoittain

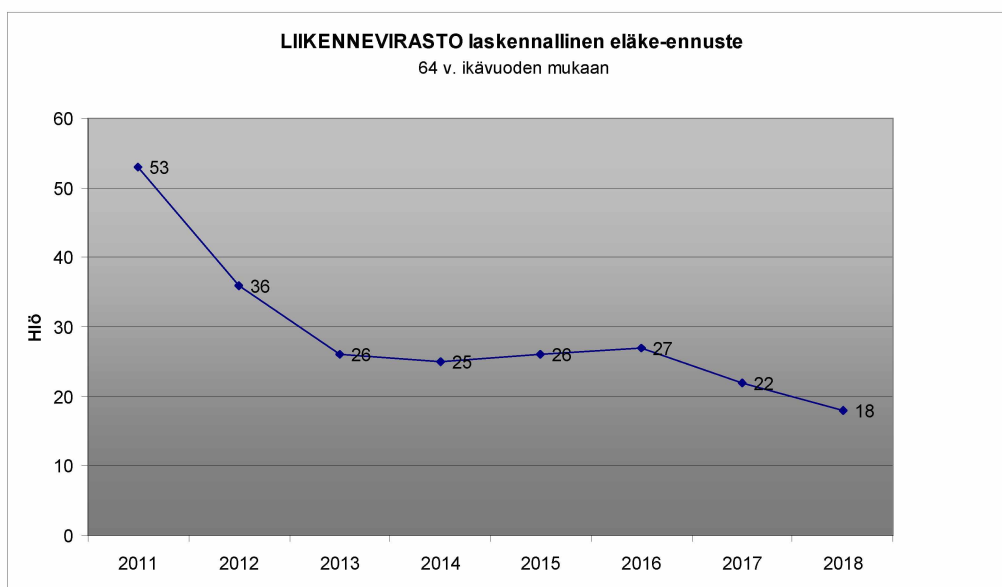
Liikenneviraston työpanoskertymä oli yhteensä 687 henkilötyövuotta. Harjoittelijoiden toteutunut osuus oli 17 htv:tä. Liikennevirasto saavutti sille asetetun valtion tuottavuusohjelman 2010 vuositavoitteen 689 htv. Tulevina vuosina tavoitteen saavuttaminen on haastavaa kun eläköityminen vähenee vuosittain. Liikenneviraston henkilötyövuosien tulee laskea tuottavuusohjelman mukaisesti vuosina 2011–2015 689 – 601 eli 88 htv:llä.

LVM:n hallinnonalalla oli vuonna 2010 yhteensä 2247 htv. Vähennemää vuoteen 2009 oli -28 %. Vähennemään vaikuttivat osaltaan virastouudistukset. Valtionhallinnossa oli 2010 kokonaisuudessaan 84 721 htv.

Taulukko 1. 1.1–31.12.2010 Henkilötyövuodet

Htv	Hoitotapa		
Osasto	Määräaikainen	Vakinainen	Kaikki yhteensä
Esikuntayksiköt	0,8	20,7	21,4
Liikennejärjestelmäosasto	1,6	42,9	44,6
Rautatieosasto	5,0	88,9	93,9
Tieosasto	14,2	160,4	174,7
Meriosasto	15,3	224,0	239,3
Hallinto-osasto	13,9	99,7	113,6
Kaikki yhteensä	50,7	636,6	687,4

Osa-aikaisessa työssä oli 45 henkilöä, joka on 7 % henkilöstöstä. Heistä 27 oli osa-aikaeläkeläisiä.

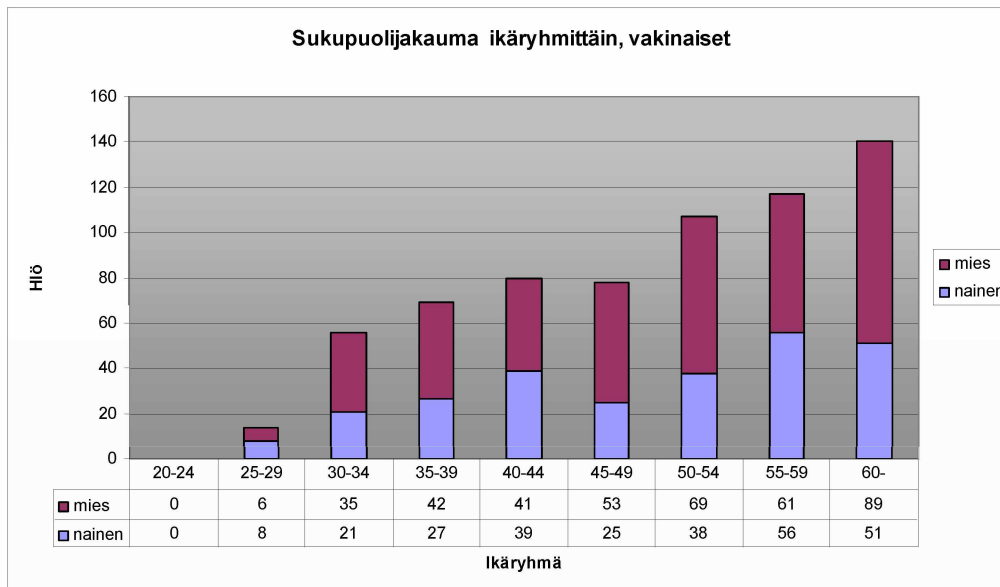


Kuva 2. Laskennallinen eläke-ennuste 64 v. mukaan (henkilöä). Vuoden 2011 luvuissa ovat mukana 2010 tai aikaisemmin 64 v. täyttäneet, 31.12.2010 vielä palveluksessa olevat.

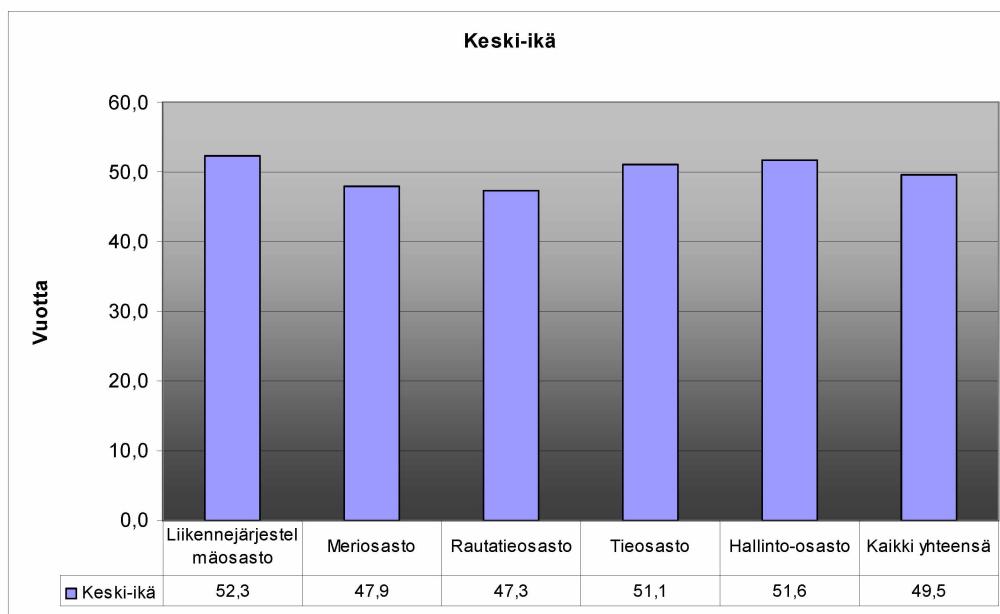
1.2 Sukupuoli ja ikärakenne

Miesten ja naisten määrän suhde oli 59 % / 41 %. Valtionhallinnossa suhde oli 50 % / 50 %. Miesten suurempi määrä selittyy viraston tehtävien teknisellä luonteella. Toisin naisten osuuden teknisissä tehtävissä ennustetaan kasvavan. Määräaikaisten naisten osuus kaikista naisista oli 7 %.

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 49,5 vuotta. Yli 45-vuotiaiden osuus oli 67 %. Suurin ikäluokka oli yli 60-vuotiaat, mikä heijastelee Liikenneviraston taustaorganisaatioiden ikärakenteita. Valtionhallinnossa keski-ikä oli 45,1 vuotta.



Kuva 3. Sukupuoli ja ikäryhmät



Kuva 4. Keski-ikä osastoittain.

1.3 Vaihtuvuus

Toteutui 16 vakinaista rekrytointia. Yhteensä 50 henkilöä poistui vuoden aikana. Eläkkeille siirtyneitä oli 32. Määrä oli ennusteiden mukainen. Keskimääräinen eläkkeelleläähtöikä oli kaikkien eläkelajien osalta virastossa 63 vuotta. Vanhuuseläkkeelle lähdettiin keskimäärin 64 vuoden iässä. Valtion keskimääräinen eläkkeelleläähtöikä on kaikkien eläkelajien osalta 61 vuotta.

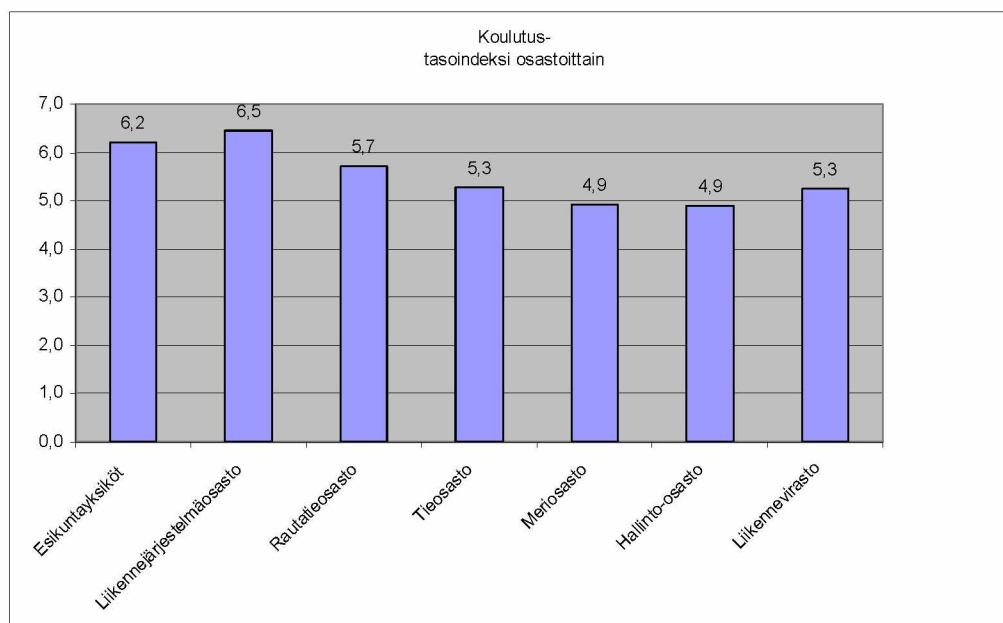
Muita kuin eläköitymisen kautta lähteneitä oli 18 henkilöä. Lähtövaihtuvuus oli 2,6 %. Yleisesti 2-5 % vaihtuvuutta pidetään terveen organisaation tunnuspiirteenä.

Taulukko 2. Toteutuneet vakinaiset rekrytoinnit ja lähdöt 1.1.–31.12.2010

Tulleet	Liikennevirasto
Vakinaistettu	8
Rekrytoitu	8
Yhteensä	16
Lähteneet	
Vanhuuseläkkeelle	28
Työkyvyttömyyseläkkeelle	4
Toiseen valtion virastoon tai laitokseen	6
Kunnalle tai kuntayhtymään	3
Muulle valtion ulkopuoliselle sektorille	1
Yksityiselle	5
Muu erosuunta	3
Yhteensä	50

1.4 Koulutusrakenne

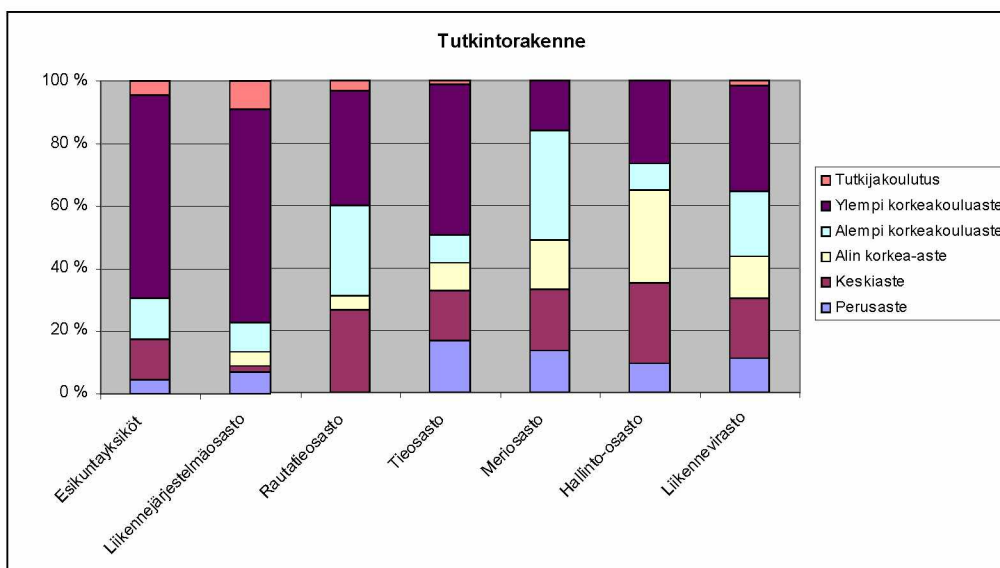
Koulutustasoindeksi oli virastossa 5,3, joka on yli valtionhallinnon keski-arvon 5,1. Valtionhallinnon keskiarvo putosi vuoden 2009 5,3:sta -3,2 %. Tämä johtui suurelta osin yliopisto- ja korkeakoulu-uudistuksista. Suurin tutkintoryhmä virastossa oli ylemmän korkeakoulun suorittaneet, joita oli 224 henkilöä (34 %). Tutkijakoulutuksen on saanut 10 henkilöä eli 2 % henkilöstöstä. Alemman korkeakoulun suorittaneita on 138 (21 %).



Kuva 5. Koulutustasoindeksi.

Taulukko 3. Koulutustasojen kertoimet

Järjestelmässä käytetyt koulutusasteet ja indeksit ovat seuraavat:	
Yleissivistävä koulutus	1,5
Keskiaste	3,5
Ylempi keskiaste	-
Alin korkea-aste	5
Alempi korkeakouluaste	6
Ylempi korkeakouluaste	7
Tutkijakoulutus	8



Kuva 6. Tutkintorakenne osastoittain.

1.5 Alueellistaminen

Liikenne- ja viestintäministeriö teki kesäkuussa 2009 päätöksen sijoittaa Liikennevirastosta 40 henkilötyövuotta vuoden 2013 loppuun mennessä ja 90 henkilötyövuotta vuoden 2015 loppuun mennessä Lappeenrantaan.

Alueellistamisen toteuttaminen eteni vuoden 2010 aikana siten, että virasto laati alueellistamissuunnitelman ja alueellistamisen toimeenpanosuunnitelman. Lisäksi kesäkuussa tehtiin henkilöstölle kysely kiinnostuksesta alueellistettaviin tehtäviin. Vastaajista yhteensä noin 30 oli joko kiinnostunut alueellistettavista tehtävistä tai piti mahdollisena siirtymistä Lappeenrantaan.

Vuoden lopulla käytiin muutoskeskustelut 17 sellaisen henkilön kanssa, joiden tehtävät sisältyivät alueellistamispäätökseen ja jotka oli tarkemmin määritelty alueellistamisen toimeenpanosuunnitelmassa. Muutoskeskusteluissa olleista kaikista saatiin si-
joitettua mielekkäisiin tehtäviin Liikennevirastoon, 12 sijoittui Helsinkiin ja viiden

henkilön kanssa sovittiin siirtymisestä tehtävien mukana Lappeenrantaan vuosina 2011–2013.

Vuoden 2010 lopussa Lappeenrantaan alueellistettuja henkilöitä oli 11.

Toimeenpanosuunnitelman perusteella Liikennevirasto saavuttaa etuajassa alueellistamispäätöksen edellyttämän 40 henkilötyövuotta, mutta 130 henkilötyövuoden tavoitteen saavuttaminen vuoden 2015 loppuun mennessä edellyttää, että viraston arvioitu rekrytointivara (87 htv) kohdistetaan kokonaisuudessaan Lappeenrantaan. Vuoden 2012 aikana tarkastellaan alueellistamistilannetta uudelleen Liikennevirastossa.

Taulukko 4. Alueellistamissuunnitelma

Lappeenrantaan vuosittain sijoitettavat uudet tehtävät

Vuosi	2010*	2011	2012	2013	2014	2015
Htv	15	15	11	16	28-43	25-30

* kesäkuu 2009 – joulukuu 2010

2 Osaaminen

2.1 Investoinnit osaamiseen

Osaamisen kehittämiseen investointiin suoraan rahallisesti 0,685 milj. euroa. Tämä tekee keskimäärin 997 €/htv. Määrää voidaan pitää keskimääräisenä asiantuntijaorganisaation lukuna. Valtionhallinnossa koulutukseen on sijoitettu viime vuosina keskimäärin n. 700–900 €/htv.

Liikenneviraston uuden organisaation ensimmäisenä vuonna osaamisen kehittämisen panostukset jäivät hieman aikaisempaa tasoa alhaisemmaksi. Samalla organisaatio-uudistuksen toisen vaiheen suunnittelu rekrytointeineen vei työaikaa niin koulutukseen osallistumisista kuin uusien ohjelmien suunnittelustakin.



Kuva 7. Henkilöstöinvestointien jakautumien. Ryhmässä Muut suurin osatekijä on työmatkasetelit.

3 Henkilöstön hyvinvointi

3.1 Työtyytyväisyys

Viraston työtyytyväisyystutkimus suoritettiin syksyllä 2010. Kohderyhmänä oli koko henkilöstö (712). Tutkimus perustui 353 vastaajan palautteisiin, vastausprosentti oli 50 %. Tutkimuksen vastausten keskiarvoksi muodostui 3,2. Valtiohallinnon keskiarvo oli vuonna 2010 3,4.

Johto ja esimiehet olivat merkittävästi tyytyväisempiä kuin muu henkilöstö. Johtajuusindeksi oli johdolla ja esimiehillä 3,52, muulla henkilöstöllä 3,16, osaamisen johtamisindeksi johdolla ja esimiehillä 3,77, muulla henkilöstöllä 3,29 ja työhyvinvointiindeksi johdolla ja esimiehillä 3,76 ja muulla henkilöstöllä 3,48.

Naisten ja miesten välillä ei ollut merkittäviä eroja (sukupuolten tasa-arvon toteutumisesta lukuun ottamatta), ikäryhmistä nuorimmat ja vanhimmat olivat tyytyväisimpiä.

Viraston vahvuuksiksi koettiin oikeudenmukainen kohtelu työtovereiden ja esimiesten taholta ja työn haastavuus ja itsenäisyys. Kehittämiskohteina nousivat uuden viraston toiminta, tulos- ja kehityskeskustelujen toimivuus, arvojen toteutuminen, palkkausjärjestelmä ja johdon toiminta.

3.2 Työterveyshuolto ja sairauspoissaolot

Työterveyshuollon palvelut kilpailutettiin valtionhallinnon kahden, Hanselin järjestämässä palvelujen tarjouskilpailussa valikoituneen valtakunnallisen puitesopimustoimittajan kesken. Palvelujen tuottajaksi valittiin Terveystalo.

Liikennevirasto ja Terveystalo sopivat työterveyspalveluiden sisällöstä, lisäpalveluista ja muista ehdoista. Tältä pohjalta tehtiin työterveyshuollon valtakunnallinen toimintasuunnitelma, joka astui voimaan 1.5.2010.

Vuoden 2010 aikana Liikenneviraston henkilöstö on vähitellen keskittynyt Pasilaan ja työterveyshuollon palvelu siirtyneet hankittaviksi Terveystalo Pasilasta.

Muutoista johtuvia, fyysiseen työympäristöön suunnattuja tarkastuskäyntejä on tehty runsaasti. Erityisesti kohtuullisen pääte-ergonomian toteuttaminen on ollut haasteellista.

Suurin osa henkilöstöstä pääsee muuttamaan pysyviin työtiloihin vasta myöhemmin, jolloin tehdään varsinainen työpaikkaselvitys ja työyhteisöittäin henkilöstölle myös terveystarkastukset. Sen vuoksi ovat kaikki halukkaat voineet käydä tarkistuttamassa terveydentilansa vuoden 2010 aikana.

Taulukko 5. Työterveyshuollon meno.

Osasto	Työterveys €	Htv	€/Htv
Liikennevirasto	509 228	687	741

Sairauspoissaolojen keskiarvo oli 8,1 päivää/ htv. Tämä on alle valtionhallinnon keskimääräisen tason joka on 9,7 pv/ htv. Lyhyiden 1-3 päivän sairauspoissaolojen osuus oli 77 %. LVM:n hallinnonalalla lyhyitä poissaoloja oli keskimäärin 79 %. Sairauspoissaolot olivat hyvällä keskitasolla ottaen huomioon uuden viraston organisoitumisen haasteet.

Terveysprosentti eli ilman sairauspoissaoloja olleen henkilöstön osuus oli 41 %. LVM hallinnonalalla luku on keskimäärin 39 %. Työtapaturmista johtuvia poissaoloja oli 0,2 päivää/htv. Keskimääräinen pituus oli 5 päivää/tapaus. Lukua voidaan pitää hyvänä.

Sairaustyöpäivä maksaa työnantajalle keskimäärin valtiolla 240 - 380 euroa.

Liikennevirastossa olivat kahden sairauspäivän kustannukset samalla tasolla kuin työterveyshuollon menot /henkilötyövuosi.

3.2.1 Kuntoremontit

Liikenneviraston varhaiskuntoutustoiminta käynnistyi kahtena kuntoremonttina syksyllä 2010. Toteutus tapahtui Liikenneviraston, työterveyshuollon ja kuntoutuslaitoksen yhteistyönä. Osallistujia oli 21, ja kaikilta osastolta oli osallistumishalukkuutta. Kuntoutus jaksottui syksyllä pidettyyn 5 päivän perusjaksoon ja seuraavana keväänä pidettävään 2 päivän seurantajaksoon.

Kuntoutuslaitoksen kustannukset syksyn kurseilta olivat 10 983 euroa, henkilötyövuotta kohden hieman alle 16 euroa. Kuntoutus tapahtui työpäivinä ja kuntoutuja sai kyseiseltä ajalta normaalin palkan. Kuntoutujan omalle vastuulle jäivät ainoastaan matkakustannukset.

3.3 Virkistystoiminta

Liikennevirasto käytti 193 € / htv liikunta- ja virkistystoiminnan menoihin. Summa on hieman valtionhallinnon keski-arvoa suurempi.

Taulukko 6. Virkistystoiminnan menot.

Osasto	Virkistys €	Htv	€/Htv
Liikennevirasto	132 587	687	193

Liikenneviraston yhteistyötoimikunnassa päätettiin, että virasto tukee henkilöstön liikuntaa ja virkistystä muun muassa jakamalla kulttuuri- ja liikuntaseteleitä, järjestämällä ryhmäliikuntaa ja vuokraamalla palloiluryhmille salivuoroja. Seteleitä hankittiin 49 000 eurolla, mikä henkilötyövuotta kohden oli 71 euroa. Koska henkilöstöä oli koko vuoden sijoitettuna useaan toimipisteeseen, aiheutui hajasijoittumisesta lisäkustannuksia myös liikunnan ja virkistysalueella.

3.4 Yhteistoiminta ja työsuojelu

Sopimus yhteistoiminnasta Liikennevirastossa tuli voimaan 1. päivänä toukokuuta. Liikenneviraston johdon ja henkilöstöjärjestöjen keskinäisen sopimuksen mukaisesti työsuojelutoimikunnan tehtäviä hoitaa yhteistyötoimikunta.

Työpaikkoja sovittiin olevan kaksi, jotka ovat pääkonttoritoiminto alueilla sijaitsevine toimipaikkoineen ja liikennekeskusten muodostama työpaikka. Kumpaankin työpaikkaan henkilöstö valitsi työsuojeluvaltuutetun ja kaksi varavaltuutettua sekä Lappeenrantaan asiamiehen. Uudet valtuutetut ja varavaltuutetut aloittivat kaksivuotisen toimikauden lokakuun alussa. Yhteistoiminnan tehostamiseksi työsuojelutehtäviin valitut edustajat päättivät muodostaa työsuojeluryhmän, joka ensitöikseen työsti virastolle työsuojelun toimintaohjelman vuosiksi 2011–2012.

Muutot Pasilan virastotaloon, remontit, turvallisten ja terveellisten väistötilojen etsiminen ja käyttöön otto aiheuttivat sisäilman laadun tutkimuksia, ergonomiakartoituksia ja runsaasti korjaavia toimenpiteitä, joihin osallistuivat myös työterveyshuollon asiantuntijat.

Liikenneviraston logolla varustettujen, yhtenäisten huomio- ja suojavaatteiden valitseminen, teettäminen ja jakelu käynnistettiin. Työsuojeluryhmä kartoitti liikennekeskusten hälytysjärjestelmät. Kartoituksen tuloksena oli, että Lappeenrannan meriliikennekeskukseen ja Pasilan rataliikennekeskukseen hankittiin hälytyslaite – muissa liikennekeskuksissa hälytysjärjestelmä oli kunnossa.

Aluehallintoviraston toimesta toteutettiin Liikennevirastossa työsuojelutarkastus. Tarkastuskertomuksessa tärkeimmiksi ja kiireellisimmiksi tehtäviksi tulivat työpaikkaselvitykset riskikartoituksineen ja työaikaseurannan parantaminen.

3.5 Muita henkilöstöinvestointeja

3.5.1 Työmatkasetelit

Liikennevirasto otti käyttöön vuoden aikana työmatkasetelit. Matkantarjoajia olivat HSL, VR ja Matkahuolto. Seteleitä saa vuodessa 300 € asti joka on verovapaan osuuden yläraja. Vaikutus vuodessa on noin 0,2 Milj.€. Menot ovat investointien kohdassa *Muut.* (kuva 7.)

4 Palkkaus ja palkitseminen

4.1 Palkkausmenot

Yhden henkilötyövuoden palkkauksen ja palkitsemisen hinnaksi muodostui virastossa keskimäärin 67.700 € (sis. työnantajan sivukulut).

Liikennevirastossa valmisteltiin ja neuvoteltiin uusi palkkausjärjestelmä, josta tehtiin sekä valmisteleva että lopullinen sopimus vuoden aikana. Palkkausjärjestelmä on Alexander Pay Managementin kehittämä Palkkavaaka, joka on edustavasti käytössä valtionhallinnossa.

Palkkaus muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta. Vaativuuden arviointitekijät ovat tehtävään liittyvä osaaminen ja vuorovaikutus, ohjaus ja päätöksenteko sekä vastuu ja rooli. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointitekijät ovat osaaaja ja tuloksentekijä, työyhteisön jäsen ja eteenpäin katsoja.

Syksyn aikana koko henkilöstö ja erikseen esimiehet koulutettiin järjestelmään. Kaikkien tehtävien vaativuus on arvioitu joko vuonna 2009 tai 2010. Suoritusarviot tehtiin vuonna 2010.

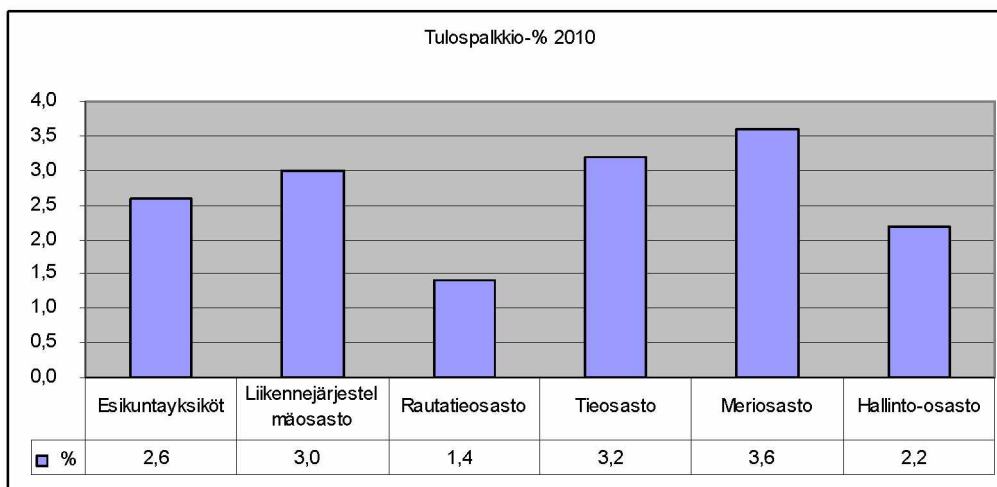
Palkkausjärjestelmäsopimuksen kustannusvaikutus on 1,7 % palkkasummasta, josta ensi vaiheessa maksetaan 0,43 %. Kokonaisuudessaan palkkausjärjestelmä on tarkoitus saattaa voimaan vuoden 2013 loppuun mennessä.

Liikenneviraston Henkilöstökulujen erittely

	2010
Henkilöstökulut	38 303 730,77
Palkat ja palkkiot	37 610 865,23
Tulosperusteiset erät	1 034 028,27
Lomapalkkavelan muutos	-341 162,73
Henkilösivukulut	8 705 398,84
Eläkekulut	7 741 872,56
Muut henkilösivukulut	963 526,28
Yhteensä	47 009 129,61
Johdon palkat ja palkkiot, josta	708 463,23
- tulosperusteiset erät	15 199,58
Luontoisedut ja muut taloudelliset etuudet	35 749,60
Johto	900,00
Muu henkilöstö	34 849,60

Kuva 8. Palkat ja palkkiot 2010.

4.2 Tulospalkkiot



Kuva 9. 2010 Tulospalkkio - % osastoittain.

Liikennevirastossa otettiin käyttöön tulospalkkiojärjestelmä. Tulospalkkio on tulosopimusten toteutumisesta tai asetettujen tulostavoitteiden saavuttamisesta maksettava, muusta palkkauksesta erillinen bonus. Tulosopimusten toteutumista ja tulostavoitteiden saavuttamista mitataan tunnusluvuilla tai arvioinneilla.

Tulosityksikköinä vuonna 2010 toimivat Liikenneviraston osastot. Kaikissa tulosityksiköissä käytetään samaa tulospalkkiojärjestelmää. Tulospalkkio voidaan maksaa henkilölle, joka ko. vuonna on ollut tulosityksikön palveluksessa yli kuusi kuukautta ja on edelleen palveluksessa vuoden lopussa ja henkilölle, joka on siirtynyt tulosityksiköstä eläkkeelle palveltuaan ko. vuonna vähintään kuusi kuukautta. Tulospalkkion enimmäismäärä oli 5 % tulospalkkion piiriin kuuluvien henkilöiden ko. vuoden bruttopalkkasummasta.

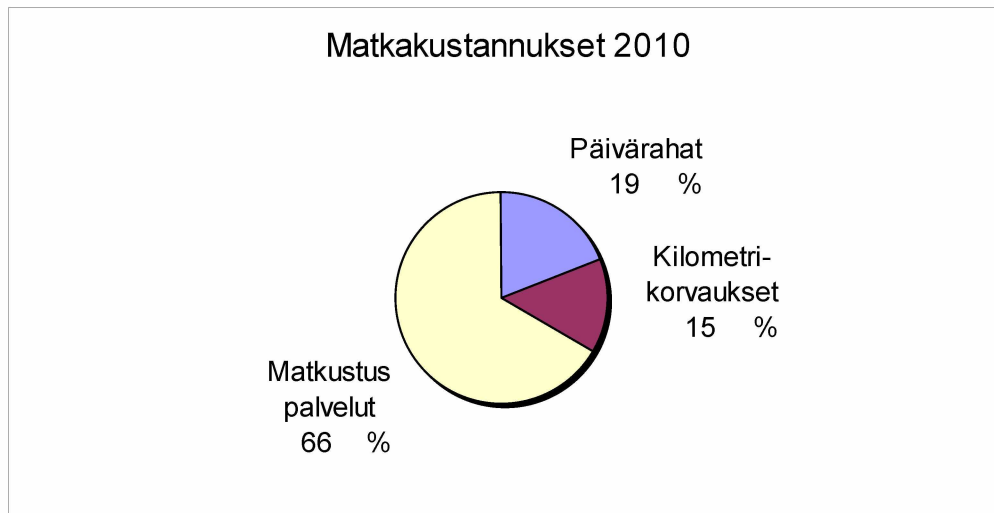
Pikatulospalkkioita myönnettiin 59 kappaletta. Pikatulospalkkion edellytyksenä on erittäin hyvä työsuoritus, ja se on kertaluontoinen bonuspalkkio. Palkkion suuruus voi olla tilanteesta riippuen 150, 200 tai 250 € brutto.

Taulukko 7. Pikatulospalkkiot yhteensä 2010

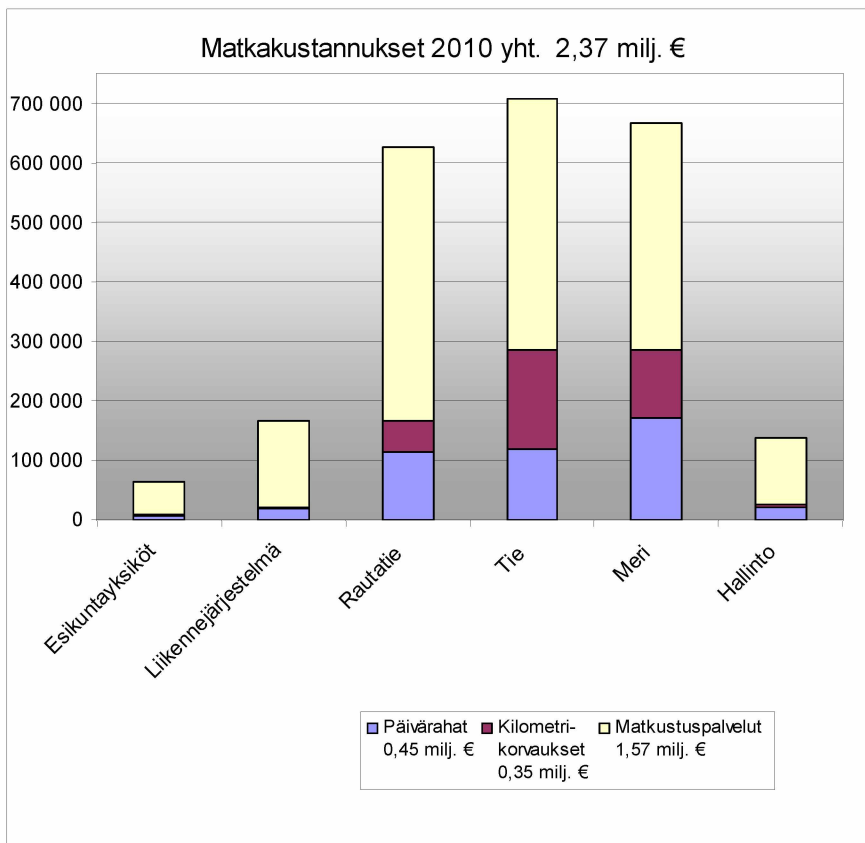
Pikatulospalkkiot Liikennevirasto	
€	kpl
13 900	59

4.3 Matkustus

Virkatyö edellyttämä vuorovaikutuksen lisää matkustustarvetta ja nostaa matkustusmääriä, delegaatiokokoja ja kokouskäytäntöjä on tarkasteltava kriittisesti ja otettava käyttöön matkustusta korvaavia vaihtoehtoja mm. hyödyntämällä puhelin-, video- ja muita etäyhteyksiä.



Kuva 10. Matkakustannusten jakaantuminen



Kuva 11. Matkakustannukset osastoittain.

Henkilöstötunnusluvut yhteenveto

Tunnusluvut	2010
Henkilöstömäärät 31.12.	
• vakinaisia	661
• määräaikaista	41
• Henkilöstömäärät yhteensä	702
Henkilötyövuodet kaikki (htv)	687,4
• Vakinaiset htv	636,6
• Määräaikaisten htv	50,7
Osa-aikaeläkkeellä	27
Vakinaisen henkilöstön vähenemä	34
Poistuma	50
Uusrekrytoinnit	16
Palkat ja palkkiot yhteensä Milj.€	47,0
Palkkakustannukset € / htv	67 700
Keski-ikä	49,5
Koulutusrakenne (henkilöä)	
Perusaste	73
Keskiaste	127
Alin korkea-aste	89
Alempi korkeakoulu	138
Ylempi korkeakoulu	224
Tutkijakoulutus	10
Koulutustasoindeksi	5,3
Sairauspoissaolot pv / htv	8,1
Työtyytyväisyysindeksi	3,2
Työterveyshuolto € / htv	741
Virkistys- ja liikuntatoiminta € / htv	193
Koulutuspalvelut € / htv	997

Liik
enne
vira
sto

ISBN 978-952-255-654-7

www.liikennevirasto.fi